

Niveau(x) d'enseignement: 0
Centre d'intérêt: 260

Numéro EDUQ : 8670020

Ménard, Robert.

Le climat social au Mont Saint-Antoine. / Robert Ménard ; [pour le]
Groupe de recherche sur l'inadaptation juvénile, Université de Montréal.
-- Montréal : Le Groupe, 1975.
11 f. ; 28 cm.

Vedette(s)-secondaire(s): Université de Montréal. Groupe de recherche
sur l'inadaptation juvénile

Descripteur(s): Education spéciale * Rééducation * Attitude sociale *
Relations sociales * Relations interpersonnelles * Attitude des jeunes *
Rééducateur

Identificateur(s) de nom: Mont Saint-Antoine (Québec)

Identificateur(s) de sujet: Climat social

Le rapport présente trois tableaux correspondant à des aspects du
climat social du Mont Saint-Antoine. Les deux premiers correspondent au
climat social évalué par les garçons et au climat social évalué par les
éducateurs. Ils renferment les moyennes inscrites à chacune des neuf
échelles selon les pavillons de même que la moyenne générale pour
l'ensemble des pavillons du Mont Saint-Antoine. Le dernier tableau
décrit le climat social existant dans les équipes d'éducateurs. Les
instruments utilisés sont une adaptation de deux instruments, l'un créé
par Rudolph H. Moss et Barrie Humphrey ("Group Environment Scale") et
l'autre par Rudolph H. Moss ("Correctional Institutions Environment
Scale").

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 063

ROBERT MENARD

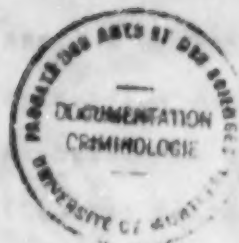
Le climat social au Mont St-Antoine

Juillet 1975

GROUPE DE RECHERCHE SUR L'INADAPTATION JUVENILE
UNIVERSITE DE MONTREAL

Le climat social au Mont Saint-Antoine

Robert Ménard, B.Sc. (Crim.)



Montréal
Juillet 1975

Ce rapport est le résultat d'une brève étude entreprise au Mont Saint-Antoine. Les trois tableaux correspondent à trois aspects différents du climat social que nous avons mesuré à l'aide de questionnaires administrés aux garçons et éducateurs du Mont Saint-Antoine.

Les instruments utilisés sont une adaptation de deux instruments dont l'un a été créé par Rudolph H. Moos et Barrie Humphrey, soit le "Group Environment Scale", et l'autre par Rudolph H. Moos, soit le "Correctional Institutions Environment Scale".

A l'aide de ces instruments nous avons évalué le climat social existant dans les pavillons du Mont Saint-Antoine ainsi que le climat social dans les équipes d'éducateurs de cette institution. Précédant les deux premiers tableaux nous avons décrit les trois dimensions ainsi que les neuf échelles contenues dans l'instrument de mesure du climat social. Le même questionnaire ayant servi à évaluer à la fois le climat social vu par les garçons et par les éducateurs, les deux premiers tableaux correspondent respectivement au climat social évalué par les garçons et au climat social évalué par les éducateurs. Les tableaux renferment les moyennes inscrites à chacune des échelles selon les pavillons de même que la moyenne générale pour l'ensemble des pavillons du Mont Saint-Antoine. De plus, les questionnaires ayant été administrés aux garçons et éducateurs d'une autre institution québécoise, la moyenne générale obtenue à cette institu-

tion à chacune des échelles de même que la moyenne générale obtenue par les auteurs américains complètent les données des tableaux.

Alors que les deux premiers tableaux servaient à décrire le climat social dans chacun des pavillons, tel que perçu par les garçons et par les éducateurs, le dernier tableau décrit le climat social existant dans les équipes d'éducateurs tel que perçu par ces derniers. L'instrument vise en effet à évaluer le type de relations, d'attitudes et de situations existant à l'intérieur des différentes équipes d'éducateurs. Comme pour les premiers tableaux nous retrouvons, précédent le tableau renfermant les moyennes des différentes équipes d'éducateurs du Mont Saint-Antoine de même que les moyennes générales de cette institution, de celle d'une autre institution et des auteurs américains, une description des trois dimensions et des dix échelles de l'instrument.

Climat social

I - Relations entre jeunes et entre jeunes et éducateurs

Cette dimension mesure jusqu'à quel point les jeunes tendent à devenir engagés dans le groupe, de même que le degré de support des jeunes par les éducateurs, le degré de support mutuel des jeunes et le degré de spontanéité et de sincérité soit l'expression ouverte dans toutes ces relations. En fait, les énoncés de ces échelles mesurent le type et l'intensité des relations personnelles entre les jeunes et entre les jeunes et les éducateurs dans le groupe.

1. Engagement

Définition: mesure jusqu'à quel point les jeunes sont actifs et énergiques dans leur fonctionnement journalier à travers le programme, c'est-à-dire la façon dont ils agissent socialement avec les autres jeunes, l'initiative dont ils font preuve et le développement d'une fierté et d'un esprit de groupe dans le programme.

2. Support

Définition: mesure jusqu'à quel point les jeunes sont encouragés à être utiles et à supporter les autres jeunes et le niveau de support des jeunes par les éducateurs.

3. Expression

Définition: mesure le degré d'encouragement du programme pour l'expression ouverte des sentiments (incluant les sentiments d'agressivité) par les jeunes et par les éducateurs.

II - Programme de traitement

Les trois échelles de cette dimension se rapportent au type d'orientation du traitement que le groupe a créé et développé. L'échelle "autonomie" vise à mesurer jusqu'à quel point les jeunes sont encouragés à se suffire soi-même, à être autonomes et responsables de leurs propres décisions. Les échelles "orientation pratique" et "orientation des problèmes personnels" reflètent deux types majeurs d'orientation du traitement qui sont couramment utilisés dans les institutions.

4. Autonomie

Définition: vise à mesurer jusqu'à quel point les jeunes sont encouragés à prendre des initiatives dans la planification des activités et à devenir leader de son groupe.

5. Orientation pratique

Définition: vise à mesurer jusqu'à quel point l'environnement du jeune, l'oriente à se préparer lui-même à sa libération du programme.

6. Orientation des problèmes personnels

Définition: mesure jusqu'à quel point les jeunes sont encouragés à s'occuper de leurs problèmes personnels et de leurs sentiments et à chercher à se comprendre,

III - Maintenance du système

Les trois dernières échelles concernent la façon dont fonctionne l'institution soit d'une manière claire, organisée, ordonnée et cohérente.

7. Ordre et organisation

Définition: mesure l'importance de l'ordre et de l'organisation dans le programme, au niveau de la façon dont c'est perçu par les jeunes, de ce que font les éducateurs pour encourager l'ordre et de la facilité avec laquelle c'est maintenu.

8. Clarté

Définition: mesure jusqu'à quel point les jeunes savent à quoi s'attendre dans la routine quotidienne de leur programme et le degré d'explicitation des règles et procédures du programme.

9. Contrôle des éducateurs

Définition: vise à mesurer jusqu'à quel point les éducateurs utilisent des mesures pour maintenir les jeunes sous contrôle, c'est-à-dire dans la for-

mulation des règles, dans la cédulation
des activités, dans les relations entre
les jeunes et les éducateurs.

Mont Saint-Antoine - Climat social (moyennes) Educateurs

Echelles	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	M.S.A	autre insti- tution	Moos et Humphrey
	1A	1B	2A	2B	3A	3B	4A	4B	5A	5B	6A	6B		
Engagement (1)	7.000	8.800	4.200	4.500	9.600	6.500	7.400	6.000	8.143	5.143	3.667	6.435	8.167	6.95
Support (2)	7.800	8.600	5.600	6.750	9.400	8.333	8.000	8.000	9.143	5.571	5.500	7.516	8.881	7.32
Expression (3)	7.556	7.778	5.556	8.610	8.000	5.556	9.556	6.825	7.143	5.238	4.630	6.810	7.540	5.24
Autonomie (4)	8.667	8.222	5.111	6.389	8.000	7.037	7.333	6.508	7.302	6.190	4.074	6.756	5.688	6.11
Orientation pratique (5)	9.600	8.400	5.800	5.500	9.400	8.167	8.000	6.857	8.143	5.429	5.833	7.339	7.810	7.45
Orientation des problèmes per- sonnels (6)	5.556	5.556	5.778	4.167	6.889	5.556	6.222	5.714	6.349	5.873	3.148	5.556	5.503	6.33
Ordre et or- ganisation (7)	9.200	8.600	5.200	4.000	9.000	8.500	6.000	6.286	7.857	5.714	9.000	7.258	9.214	6.09
Clarté (8)	9.800	9.200	7.200	7.000	9.000	7.500	8.600	8.714	8.571	6.286	8.500	8.194	9.381	6.89
Contrôle des éducateurs (9)	2.889	3.111	5.111	4.167	2.444	4.074	4.000	3.175	4.286	3.175	5.741	3.825	5.079	5.00

Mont Saint-Antoine - Climat d'équipe (Moyenne) Educateurs

Echelles	1A	2 1B	3 2A	4 2B	5 3A	6 3B	7 4A	8 4B	9 5A	10 5B	M.S.A	autre instit- ution	Moos
Cohésion (1)	9.0	8.4	3.5	6.8	8.5	6.4	7.0	5.2	8.5	3.8	6.57	8.15	6.04
Support du leader (2)	8.6	7.8	2.8	6.8	9.0	7.0	7.8	6.5	5.2	3.0	6.16	8.32	6.28
Expression (3)	6.2	5.6	4.00	3.5	7.3	5.0	5.5	5.2	7.7	3.5	5.04	5.83	5.66
Indépendance (4)	6.2	6.2	4.8	5.8	7.0	6.8	7.25	6.7	6.0	5.0	5.89	7.29	6.46
Orientation des tâches (5)	9.0	8.6	4.50	6.0	8.5	8.8	7.3	6.5	8.7	5.7	7.41	8.34	4.61
Découverte de soi (6)	4.8	4.8	3.8	4.50	6.00	4.6	5.5	3.7	5.3	4.333	4.36	5.68	5.55
Colère et agres- sivité (7)	1.8	1.0	6.5	3.0	2.0	2.6	2.5	4.3	5.8	6.3	3.45	2.37	4.41
Ordre et organi- sation (8)	9.0	7.8	2.8	3.5	8.00	7.3	6.00	5.667	6.5	3.0	6.15	6.90	4.01
Contrôle du leader (9)	6.8	4.4	6.8	4.3	2.8	6.8	6.0	3.3	4.3	4.3	5.27	5.02	3.20
Innovation (10)	5.6	5.2	4.5	5.5	5.8	4.4	5.5	4.500	5.0	4.3	4.59	4.73	5.11

Mont Saint-Antoine - Climat social (Moyennes) Garçons

	1 1A	2 1B	3 2A	4 3A	5 3B	6 4A	7 4B	8 7A	9 8A	10 8B	M.S.A.	autre insti- tution	Moos et Humphrey
Engagement (1)	6.714	7.824	7.111	7.700	5.072	8.071	5.400	5.083	5.524	5.444	6.337	7.608	4.74
Support (2)	6.571	8.588	7.778	7.550	7.538	8.357	6.800	6.333	6.524	6.444	7.169	8.745	5.13
Expression (3)	5.556	5.621	5.679	5.389	4.274	6.667	5.111	4.028	4.868	4.259	5.049	6.209	3.94
Autonomie (4)	6.190	6.601	6.667	6.556	5.726	6.190	5.444	5.046	5.185	5.926	5.889	6.645	4.12
Orientation pra- tique (5)	6.429	7.529	6.778	7.450	6.769	7.929	6.400	6.292	6.333	6.278	6.800	8.137	6.08
Orientation des problèmes per- sonnels (6)	5.238	5.098	6.173	4.278	5.470	5.714	5.444	5.093	5.132	5.679	5.243	5.708	4.44
Ordre et orga- nisation (7)	6.071	7.353	5.333	7.050	6.077	6.143	6.400	5.667	6.381	5.389	6.219	7.863	4.32
Clarté (8)	6.000	7.647	6.000	7.000	6.385	7.500	7.200	6.958	5.476	6.278	6.644	8.529	5.12
Contrôle des éducateurs (9)	5.000	4.183	6.049	4.833	4.786	5.476	6.333	6.019	5.873	5.679	5.403	4.532	6.22

Climat d'équipe

I - Relations personnelles

Définition: Evaluation du type et de l'intensité des relations personnelles existant entre les éducateurs et entre les éducateurs et les chefs-éducateurs.

1. Cohésion

Le degré d'encouragement et de participation des éducateurs dans l'équipe; de leur affiliation et engagement à l'équipe, de leur aide, de leur intérêt et de leur amitié manifestés les uns aux autres.

2. Support du leader

La somme d'aide, d'intérêt et d'amitié manifestés par le leader (chef-éducateur) envers les éducateurs.

3. Expression

Le degré d'encouragement à la liberté d'action et à l'expression des sentiments.

II - Découverte de soi

Définition: Evaluation des directions selon lesquelles le développement de soi tend à se produire dans les équipes.

4. Indépendance

Le degré de tolérance et/ou d'encouragement de l'équipe à l'action indépendante et à l'expression de ses membres.

5. Orientation des tâches

Le degré d'emphase mis sur les tâches pratiques, concrètes, pragmatiques, sur les prises de décision ou sur la formation.

6. Découverte de soi

Le degré de tolérance et/ou d'encouragement de l'équipe à la révélation et la discussion de détails personnels.

7. Colère et agressivité

Le degré de tolérance et/ou d'encouragement de l'équipe à l'expression ouverte de sentiments négatifs et de désaccord entre les éducateurs.

III - Ordre et changement

Définition: Conceptualisation pour évaluer les dimensions du système de maintenance et du système de changements.

8. Ordre et organisation

Le degré de formation et de structuration de l'équipe; le degré d'explication des règles, des normes et des sanctions de l'équipe.

9. Contrôle du leader

Le degré d'assignation au leader (chef-éducateur) des tâches de direction, de l'équipe, des prises de décisions et du renforcement des règles.

10. Innovation

Le degré de tolérance et/ou de facilités apportées par l'équipe pour la diversité et le changement dans ses propres fonctions et activités.